



社労士 NEWS >>>

>>> 2020.9

発行 >>>

細川社会保険労務士事務所 URL : <http://hosokawa-sr-com>

〒980-0022 宮城県仙台市青葉区五橋1丁目1-58 ダイアパレス仙台中央216号

Tel > 022-343-7527 Fax > 022-343-7528 Mail > hosokawa_sr_office@sky.plala.or.jp

CONTENTS >>>

1. 法改正 > 副業・兼業に関わる保険適用と労災保険制度の改正
2. 法改正 > 労務管理に関する法改正のご案内
3. 提供 > 経営に役立つビジネスレポート

1. 法改正

副業・兼業に関わる保険適用と労災保険制度の改正

厚生労働省は、近年増加している副業・兼業により生じる問題の解消に向けて着々と法整備を進めています。その一つとして、本年成立した改正労災保険法が、9月1日より施行されました。

本稿では、副業・兼業に関わる各種保険の適用の考え方にも触れながら、改正法について概説いたします。

1. 各種保険の適用について

副業・兼業をする労働者について、労働保険（労災・

雇用保険）、社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用要件はそれぞれ異なります。概要は以下の通りです。

制度	考え方
労災保険	それぞれの事業所で加入することになります。
雇用保険	適用要件は事業所ごとに判断します（二以上事業所を合算して適用を判断することはできません）。それぞれの雇用関係において被保険者要件を満たす場合、その者が生計を維持するために必要な主たる賃金を受ける雇用関係についてのみ被保険者となります。
厚生年金保険 健康保険	適用要件は事業所ごとに判断します（二以上事業所を合算して適用を判断することはできません）。それぞれの事業所で被保険者要件を満たす場合、 ①被保険者は、いずれかの事業所の管轄の年金事務所及び医療保険者（以下、年金事務所等）を選択します。 ②選択された年金事務所等において各事業所の報酬月額を合算して、標準報酬月額を算定し、保険料を決定します。 ③各事業主は、被保険者に支払う報酬額により按分した保険料を、選択した年金事務所等に納付することになります。

2. 労災保険の改正

労災保険は、労働者であれば適用される保険制度であり、勤務先が複数ある場合、それぞれの勤務先ごとに適用されます。従前では給付の際も、それぞれの勤務先ごとに取り扱われていましたが、今回の改正により、すべての勤務先を合わせて考えることになりました。改正点は次の通りです。

① 保険給付額等の決定方法

保険給付額決定の基礎となる賃金額について、以下の改正がなされました。

【改正前】 災害が発生した就業先の賃金分のみに基づき算定

↓

【改正後】 すべての就業先の賃金額を合算した額を基礎に給付額などを決定

① 負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価

脳・心臓疾患および精神障害の認定基準に用いられる負荷の考え方について、以下の改正がなされました。

【改正前】それぞれの勤務先ごとに負荷を個別に評価して労災認定できるかどうかを判断



【改正後】それぞれの勤務先ごとに負荷を個別に評価して労災認定できない場合は、すべての勤務先の負荷を総合的に評価して労災認定できるかどうかを判断

3. 最後に

労働時間の通算（労働基準法第38条）も含め、今回の改正で、他の企業における副業・兼業者の労働時間の確認・把握の必要性が高まりました。しかしながら、

労働者から事業主への申告は法的に義務化されていないため、労働時間などについては自己申告に頼らざるを得ないのが実情です。それゆえ、労働者と十分なコミュニケーションを取りながら適切に報告が受けられるようにしていくことが肝要です。

副業・兼業に関する法整備が少しずつ進んでおり、容認を公言する企業も増えてきました。また、副業・兼業を希望する方は年々増加傾向にあります。不向きな業種もあろうかとは思いますが、希望する方の取り組みなど、導入によるメリットも多々存在します。副業・兼業に限ったことでもありませんが、制度が自社に馴染むかどうか、ゼロベースで検討し柔軟に取り入れていくことが、会社のイノベーションを進める一手となるかもしれません。

2. 法改正

労務管理に係る法改正のご案内

本稿では、近時に施行された、あるいは今後施行される法改正のうち、主だったものの概要をご案内いたします。

1. 【雇用保険法】「被保険者期間」の算定方法 (令和2年8月1日～)

失業等給付の支給を受けるためには、『離職した日以前の2年間に、「被保険者期間」が通算して12カ月以上（特定受給資格者または特定理由離職者は、離職の日以前の1年間に、被保険者期間が通算して6カ月以上）あること』が必要です。

この「被保険者期間」の算入方法が、令和2年8月1日以降は以下のように変更されました。

【改正前】離職の日から1カ月ごとに区切っていた期間に、賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月を1カ月と計算



【改正後】離職日から1カ月ごとに区切っていた期間に、賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月、または、賃金支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある月を1カ月として計算

【「離職証明書」の作成（離職日が令和2年8月1日以降の方）】

離職の日以前の賃金支払状況等							
⑧ 被保険者期間算定対象期間	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬		
Ⓐ 一般被保険者等	Ⓑ 短期雇用特例被保険者	⑧の期間における賃金支払基礎日数	賃金支払対象期間	⑩の基礎日数	賃金額		備考
離職日の翌日	9月1日				Ⓐ	Ⓑ	計

「⑨欄」と「⑩欄」に記載する賃金支払基礎日数が10日以下の期間については、当該期間における賃金支払の基礎となった労働時間数を「⑬」欄に記載することになります。

2. 【厚生年金保険法】標準報酬月額の上限の改定 (令和2年9月1日～)

厚生年金保険法における従前の標準報酬月額の上限等級（31等級・62万円）の上に1等級が追加され、上限が引き上げられました（次表参照）。

改定後の新等級に該当する被保険者の方が在籍する事業所には、9月下旬以降に日本年金機構より「標準報酬改定通知書」が送られてくることとなります。標準報酬月額の上限の改定に際しての届出は不要です。

■標準報酬月額の変更

月額等級	標準報酬月額	報酬月額	一般・坑内員・船員	
			全額	被保険者負担分（折半額）
第31等級	620,000円	605,000円以上 635,000円未満	113,460円	56,730円
第32等級	650,000円	635,000円以上	118,950円	59,475円

3.【育児介護休業法】子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得が可能に（令和3年1月1日～）

育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、時間単位で取得できるようになります。

【改正前】・半日単位での取得が可能
・1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない

↓

【改正後】・時間単位での取得が可能
・全ての労働者が取得できる

■労使協定の締結

子の看護休暇や介護休暇を時間単位で習得することが困難な業務がある場合は、労使協定を締結することにより、時間単位の休暇制度の対象からその業務に従事する労働者を除外することができます。

4.最後に

最後に取り上げた「子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得」の運用に当たっては、就業規則の改定や労使協定の締結等、施行日前に必要な手続きがあります。改正対応を進める際には、弊所にお気軽にご相談ください。

Q&A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1ページ目の「副業・兼業に関わる保険適用と労災保険制度の改正」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 副業・兼業を導入することで、どのようなメリットがあるのでしょうか。

A. 「人材育成」「優秀な人材の獲得・流出防止」などのメリットが挙げられます。以下に中小企業庁の資料をご紹介します。

<企業にとってのメリット>

※中小企業庁『兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業 研究会提言』より

人材育成

- ・労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得し、それを社内で活かすことで労働生産性が高まる。
- ・兼業・副業先が個人事業（自営）や会社経営であれば、経営者視点を醸成するとともに、リーダーシップ・マネジメントスキルを鍛錬することができる。
- ・労働者が、社外でも通用する知識・スキルの習得・研鑽に努めるようになり、自立した社員を増やすこと（自社内では通用しない労働者を減らすこと）ができる。

優秀な人材の獲得・流出防止

- ・本業の会社を辞めることを求めなくて済むため、結果として個人事業（自営）や自身で会社を起業・経営するような優秀な人材を獲得することができる。また、優秀な人材が退職することなく会社に留まり、本業で活躍し続ける可能性が高まる。
- ・非常に優れた高給の人材を、兼業・副業として、雇用シェアすることで比較的低コストで獲得することができる。（受入先企業の場合）
- ・フルタイム雇用には至らないが、兼業・副業であれば、スポット的に必要となる人材を雇用できる。

新たな知識・顧客・経営資源の獲得

- ・労働者が社外から新しい知識・情報、人脈などを持ち帰ることで事業機会の拡大、イノベーション創出につながる。
- ・新たな顧客や事業パートナー（企業、個人）を開拓することで、市場の拡大や社外経営資源の活用が可能となる。

3. 提供 『経営に役立つビジネスレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けする“ビジネスレポート”は、経営に役立つ情報が満載です！
 例えば「**マネジメント関連**」では経営戦略、企画・営業、広報、生産・物流、人事管理等の情報を、「**ビジネス関連**」では卸・小売、食品、製造、不動産、情報・通信等の各業界情報を、その他「**ビジネス以外**」では、生活分野、健康、環境、豆知識など、多岐にわたる経営情報を取り揃えております。
 以下の中からご興味があるテーマがございましたら、弊所あてにお電話いただくか下記フォームに必要事項をご記入のうえFAXをお送りください。
 ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたしますので、お気軽にお申し込みください。



今月のおすすめビジネスレポート

レポート番号	タイトル	内容
#00385 (全4ページ)	組織を次のレベルに押し上げる リモートワークの4つのポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用、マネジメント：社員の実力が明らかに。外部の力も進んで使う ・人事考課：評価の基準は「できるか、できないか」 ・コミュニケーション：自ら考え動ける社員を増やす ・メンタルヘルス：リモートワークを継続できる環境をつくる
#00387 (全6ページ)	オフィスに出社しない社員の 働きぶりを評価するポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・評価の基準は「できるか、できないか」 ・「成果」と「プロセス」で社員を評価しよう ・リモートワークで人事考課を行うに当たっての心構え
#00388 (全5ページ)	リモート疲れを解消する メンタルヘルスマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ・リモート時に必要な上司のコミュニケーションとは ・リモート疲れ解消につながる環境（制度）作りとは
#00392 (全6ページ)	「パワーハラスメント防止規程」のひな型	<ul style="list-style-type: none"> ・2020年6月1日よりパワハラに対する防止措置が義務化 ・パワーハラスメント防止規程のひな型
#70061 (全8ページ)	中小企業の新たな集客策 オンラインイベント開催 AtoZ	<ul style="list-style-type: none"> ・オンラインイベント開催に欠かせないツール ・オンラインイベント開催前に決めること ・オンラインイベント開催を周知、集客するには

お気軽にご用命ください

TEL >>> 022-343-7527
 FAX >>> 022-343-7528

貴社名		ご担当者様	部署・所属
所在地	〒		
E-mail		Tel	
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、ビジネスレポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。